

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)

Nela Pima Rahmawanti
Bambang Swasto
Arik Prasetya
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
Email: nela_pima@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research. Jumlah sampel dalam penelitian ini 79 orang karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan sudah baik sehingga kinerja karyawan meningkat. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan.*

Abstract

This research aims to describe and analyze the effect of work environment on employee performance . This research is explanatory research . The subject of samples in this research 79 employees Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. Analysis of the data used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The result of research indicate that based on the descriptive analysis showed that respondents agreed majority physical work environment and work environment that is non-physical good that the company had improved employee performance. The results of multiple linear regression analysis showed that the partial physical work environment has a significant influence on the performance of employees and non-physical work environment also has a significant influence on employee performance. The test results showed simultaneous physical work environment and the non-physical work environment has a significant influence on employee performance.

Keywords: *Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan diuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan.

Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat

mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Seperti persepsi dari para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja. Apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan itu baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu baik pula karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik sedangkan apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan buruk maka

kinerja dari karyawan tersebut juga akan berkurang.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedamaryanti (2001:21), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Menurut Mangkunegara (2004:64) yang dimaksud kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan di dukung lingkungan kerja yang sesuai. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara yaitu dapat memberikan pemeliharaan lingkungan kerja yang baik dimana yang sudah diterapkan di perusahaan tersebut dalam memberikan pelayanan dibidang perpajakan.

Direktorat Jenderal Pajak merupakan organisasi yang terus berkembang, hal ini berdampak pada tuntutan pengembangan kompetensi karyawan sesuai dengan persyaratan jabatan yang ada. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara adalah salah satu instansi Direktorat Jenderal Pajak yang berada dibawah dan bertanggungjawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur III mengenai kinerja karyawan tersebut. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara karena Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara merupakan salah satu kantor yang peduli dan memperhatikan mengenai lingkungan kerja agar dapat memberikan kenyamanan untuk karyawan

yang sedang bekerja. Sehingga para karyawan tersebut lebih dapat meningkatkan kinerjanya, karena sebuah kinerja yang baik atau maksimal merupakan salah satu aspek penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang dapat dipengaruhi dari kondisi lingkungan kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis ingin lebih mengetahui mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian penulis mengambil judul skripsi "**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**" (Studi pada **Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara**).

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai "keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri". Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Lewa dan Subono (2005:235) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan. Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja

adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat di artikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:22) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sumartono dan Sugito (2004:146) lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain.

Menurut Sihombing (2004:175) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tentram dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Nitisemito (2000:184) beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan. Sedangkan menurut Setiawan (2008:83) faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan.

Dari beberapa pendapat di atas yang telah dijelaskan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja fisik mencakup pencahayaan, sirkulasi udara, warna, kebersihan dan keamanan. Berikut ini adalah unsur-unsur dari lingkungan kerja fisik.

1. Pencahayaan
2. Sirkulasi Udara
3. Warna
4. Kebersihan
5. Keamanan

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Sedangkan menurut Nitisemito (2000:139) lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung

kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan.

Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri. Menurut Ahyari (2001:126) faktor lain dalam lingkungan kerja non fisik yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Berikut ini penjelasan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja non fisik :

1. Hubungan Atasan dengan Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Menurut Hariandja (2002:298) penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

2. Hubungan antar Karyawan

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja. Menurut Hariandja (2002:299) hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan

menciptakan hubungan / interaksi antar karyawan yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2004:67) yang dimaksud kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Simanjuntak (2005:122) berpendapat bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas tertentu. Menurut Simamora (2006:338) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan maupun kelompok. Dengan adanya penilaian kinerja, perusahaan akan memiliki informasi mengenai tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan.

Kinerja dalam setiap organisasi dapat diukur dengan menggunakan metode tertentu. Seperti yang dikemukakan Prawirosentono (2002:193) kinerja setiap unit organisasi harus diukur dengan metode statistik, khususnya tentang mutu suatu produksi. Dalam standar pengukuran kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan indikator perbandingan antara apa yang telah dihasilkan dengan apa yang telah diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan yang telah dikerjakan seseorang.

Menurut Dharma (2003:355) kriteria utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Pengukuran kualitas, yang melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
2. Pengukuran kuantitas, yang melibatkan perhitungan keluaran yang mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan yang dihasilkan.
3. Pengukuran ketepatan waktu, merupakan jenis pengukuran khusus dan pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan penyelesaian waktu pekerjaan yang dilakukan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Robbins (2002:36), bahwa para karyawan menaruh

perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan karena apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Hipotesis

1. H1 : Ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. H2 : Ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
3. H3 : Ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* (penelitian eksplanatori) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Singarimbun dalam Singarimbun dan Effendi (Ed. 2006:5) *explanatory research* diartikan sebagai suatu penelitian yang ditujukan untuk menjelaskan hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Melalui uji hipotesis tersebut, diharapkan mampu menjelaskan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Teknik analisis data akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for windows*. Analisis data yang digunakan sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang menggambarkan suatu data yang akan dibuat baik sendiri maupun secara kelompok (Riduwan dan Sunarto, 2007:38). Analisis deskriptif ini digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik penelitian dengan menggambarkan obyek penelitian serta menyusun distribusi frekuensi dengan menggunakan data dari kuesioner yang telah

diberikan kepada responden. Dengan demikian akan diperoleh frekuensi, mean (rata-rata) dari skor jawaban responden untuk masing-masing item variabel yang telah menggambarkan tanggapan responden terhadap setiap item pertanyaan.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik merupakan persyaratan yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda. Terdapat empat macam uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada dasarnya dapat digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan yaitu: Uji F dan Uji t yang menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat serta menguji pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat.

4. Uji t

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel terikat secara terpisah (parsial).

5. Uji F

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan yang positif dan signifikan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan program *SPSS for windows 16.00*. Hasil analisis regresi linier berganda ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Variabel bebas	Unstandarized Coefficients	Standardized Coefficients	t hitung	Sig. t	Keterangan
		B	Beta			
Y	X1	0,141	0,247	3,312	0,001	Signifikan
	X2	0,835	0,671	8,984	0,000	Signifikan
Konstanta		5,068		2,638	0,010	
R	0,791					
R Square	0,626					
Adjusted R Square	0,616					
F Hitung	63,684					
Signifikan	0,000					
N	79					

Sumber : Data Primer diolah 2013

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan tabel 16 di dapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,068 + 0,141 X1 + 0,835 X2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas maka dapat diketahui bahwa Y (kinerja karyawan) akan meningkat sebesar 0,141 satuan untuk setiap tambahan 1 satuan X1 (lingkungan kerja fisik). Jadi, apabila variabel lingkungan kerja fisik mengalami peningkatan 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan 0,141 dengan asumsi variabel X2 di anggap konstan. Pengaruh peningkatan variabel X2 (lingkungan kerja non fisik) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,835 satuan untuk setiap 1 satuan peningkatan variabel X2. Jika variabel X1 di anggap konstan dan terjadi peningkatan sebanyak 1 satuan pada variabel lingkungan kerja non fisik maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,835 satuan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat antara lain lingkungan kerja fisik sebesar 0,141 dan lingkungan kerja non fisik sebesar 0,835. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel terikat secara terpisah

(parsial). Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan tingkat signifikansi $t < \alpha$ 0,05 (5%). Berikut ini

Tabel 2. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.068	1.922		2.638	.010
X1	.141	.043	.247	3.312	.001
X2	.835	.093	.671	8.984	.000

a. Dependent Variable:

kinerja karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah, 2013

Berdasarkan tabel 2, dalam uji t untuk variabel lingkungan kerja fisik (X1) diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,001 dan α 0,05. Karena nilai signifikansi t kurang dari α ($0,001 < 0,05$) maka dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X2) diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,000 dan α 0,05. Karena nilai signifikansi t kurang dari α ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2. Uji F

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan yang positif dan signifikan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan. Berikut ini adalah tabel hasil uji F yang diperoleh dari perhitungan menggunakan *software SPSS 16.0 for windows*.

Tabel 3. Hasil Uji F (simultan)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	238.086	2	119.043	63.684	.000 ^a
Residual	142.065	76	1.869		
Total	380.152	78			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja non fisik (X2), lingkungan kerja fisik (X1)

b. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Sumber : Data Primer diolah, 2013

Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 dan α 0,05. Dengan nilai signifikansi F kurang dari α ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti bahwa semua variabel bebas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Dari hasil keseluruhan pengujian hipotesis diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas, variabel lingkungan kerja non fisik (X2) merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien beta untuk variabel lingkungan kerja non fisik lebih besar dari pada variabel kinerja karyawan.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis deskriptif dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik (X1) yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan rata-rata jawaban lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 4,19. Dengan perincian untuk X1.1.1 mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar 4,37 dan untuk X1.1.2 mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar 4,19. Untuk item X1.2.1 mempunyai rata-rata jawaban responden 4,18 dan untuk X1.2.2 mempunyai rata-rata jawaban responden 4,10. Untuk item X1.3.1 mempunyai rata-rata jawaban responden 4,14 dan untuk X1.3.2 mempunyai rata-rata jawaban responden 4,20. Untuk item X1.4.1 mempunyai rata-rata jawaban responden 4,25 dan untuk X1.4.2 mempunyai rata-rata jawaban responden 4,19. Untuk item X1.5.1 mempunyai rata-rata jawaban responden 4,14 dan untuk X1.5.2 mempunyai rata-rata jawaban responden 4,14.

Menurut pengamatan peneliti lingkungan kerja fisik (X1) yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara sudah baik. Hal ini didukung dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa lingkungan kerja fisik yang meliputi penerangan, sirkulasi udara, warna, kebersihan dan keamanan sudah baik, sehingga

kondisi tersebut dapat membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik (X2) rata-rata jawaban responden sebesar 4,13 sehingga dapat diketahui bahwa mayoritas responden menilai lingkungan kerja non fisik di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara juga sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan perincian untuk item X2.1.1 mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar 4,22 dan untuk item X2.1.2 mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar 4,20. Untuk item X2.2.1 mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar 4,11 dan untuk item X2.2.2 mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar 4,01.

Menurut pengamatan peneliti lingkungan kerja non fisik (X2) yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara juga sudah baik. Hal ini didukung dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan personal antar atasan dengan bawahan dan hubungan sesama karyawan dinilai sudah terjalin dengan baik, sehingga kondisi tersebut dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Selanjutnya kinerja karyawan (Y) rata-rata jawaban responden sebesar 4,13, sehingga dapat diketahui bahwa mayoritas responden menilai kinerja karyawan yang dihasilkan karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan perincian untuk item Y1.1 rata-rata jawaban responden sebesar 4,29 dan untuk item Y1.2 rata-rata jawaban responden sebesar 4,25. Untuk item Y2.1 rata-rata jawaban responden sebesar 4,28 dan untuk item Y2.2 rata-rata jawaban responden sebesar 4,16. Untuk item Y3.1 rata-rata jawaban responden sebesar 3,92 dan untuk item Y3.2 rata-rata jawaban responden sebesar 3,90.

Hal ini didukung dengan adanya penilaian kinerja karyawan yang dilaksanakan setiap 6 bulan sekali. Penilaian kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara diantaranya penilaian hasil kerja karyawan yang dapat memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan, memberikan hasil kerja karyawan secara optimal agar sesuai dengan target yang diharapkan, dan ketepatan waktu yang meliputi penyelesaian pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar waktu yang ditentukan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi t $0,001 < \alpha$ $0,05$, maka dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien beta sebesar 0,247 menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 24,7%. Hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Delly (2010) yang hasilnya menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang meliputi penerangan, sirkulasi udara, warna, kebersihan dan keamanan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang direspon secara positif oleh karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP) Malang Utara walaupun persentasinya kecil. Lingkungan kerja fisik di Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP) Malang Utara juga mampu memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi t $0,000 < \alpha$ $0,05$, maka dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien beta sebesar 0,671 menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 67,1%. Hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Delly (2010) yang hasilnya menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan sesama karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang direspon secara positif oleh karyawan Kantor

Pelayanan Pajak Pratama (KPP) Malang Utara, sehingga lingkungan kerja fisik di Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP) Malang Utara akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh secara Simultan antara Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan variabel lingkungan kerja fisik (X₁) dan lingkungan kerja non fisik (X₂) memiliki nilai signifikansi $F 0,000 < \alpha 0,05$, maka dapat disimpulkan H₃ diterima yang berarti bahwa semua variabel bebas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik (X₁) dan lingkungan kerja non fisik (X₂) mempunyai pengaruh yang signifikan sebesar 62,6% ($R \text{ Square} = 0,626$) terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Variabel lain tersebut menurut Nitisemito (2000:109) meliputi jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan kerja yang tepat, pelatihan dan rasa aman di masa depan serta menurut Mangkunegara (2004:67) meliputi faktor kemampuan dan faktor motivasi. Besarnya nilai $R \text{ square}$ membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa lingkungan kerja non fisik yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara lebih dominan dari pada lingkungan kerja fisik. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan sesama karyawan lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dibandingkan lingkungan kerja fisik yang meliputi penerangan, sirkulasi udara, warna, kebersihan dan keamanan. Hal ini dikarenakan hubungan personal antar karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan yang terjalin dengan baik mampu memberikan pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dan saran yang bisa direkomendasikan sebagai bahan pertimbangan bagi karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. Hal ini ditujukan agar Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara lebih dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik (X₁) dan lingkungan kerja non fisik (X₂) agar lebih baik lagi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kesimpulan

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan baik menggunakan analisis deskriptif maupun analisis regresi linier berganda, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa rata-rata responden menilai keadaan lingkungan kerja fisik (X₁) sebesar 4,19, lingkungan kerja non fisik (X₂) sebesar 4,13 serta kinerja karyawan (Y) sebesar 4,13. Hal ini berarti bahwa keadaan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara sudah baik.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik (X₁) yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $t 0,001 < \alpha 0,05$ dan nilai koefisien beta sebesar 0,247 menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 24,7%.
3. Lingkungan kerja non fisik (X₂) yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $t 0,000 < \alpha 0,05$ dan nilai koefisien beta sebesar 0,671 menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 67,1%, sehingga lingkungan kerja non fisik (X₂) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Hasil penelitian ini juga diketahui bahwa secara simultan lingkungan kerja fisik (X₁) dan lingkungan kerja non fisik (X₂) yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang

Utara mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $F 0,000 < \alpha 0,05$ dan mempunyai pengaruh sebesar 62,6% ($R Square = 0,626$).

Saran

Dengan melihat Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Malang Utara, maka dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk langkah-langkah selanjutnya, diantaranya sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara dinilai sudah baik dan akan lebih baik lagi apabila lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik untuk ditingkatkan lagi. Mengingat bahwa lingkungan kerja merupakan pendorong atau penyemangat karyawan agar dapat bekerja lebih giat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Malang Utara dinilai sudah cukup baik dan harus dipertahankan. Namun langkah lebih baik lagi apabila ditingkatkan dengan cara lebih memperhatikan lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik diperusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan tentunya akan mengalami peningkatan yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, A. 2001. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Dharma, A. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hariandja, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lewa, S. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2004. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Saydam, G.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management)*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti, 2009. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, H. 2008. *Tata Letak Pabrik*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Sihombing, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Singarimbun, M dan Sofian Efendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugito, Sumartono. 2004. *Manajemen Operasional*. Malang: Banyumedia.